



**COMUNE DI RIVE**

Provincia di Vercelli

\* \* \*

**CRITERI PER LA DETERMINAZIONE E PER  
L'EROGAZIONE ANNUALE DELLA RETRIBUZIONE  
DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Allegato "A" alla D.G.C. n. 22 del 3 maggio 2019

**Premessa:**

L'articolo 15, comma 4, del CCNL 2016-2018 per il Comparto Funzioni locali, stipulato in data 21 maggio 2018 (d'ora in poi CCNL 2018), prevede che gli enti debbano definire i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative.

Per la valutazione della performance del personale titolare di posizione organizzativa, presupposto per l'erogazione dell'indennità di risultato, l'ente adotta apposito sistema conforme rispetto alla normativa vigente.

Sulla base di tale sistema, la performance del personale viene valutata secondo una scala di punteggi il cui valore massimo può variare ma può sempre essere riproporzionato in centesimi, e quindi essere espresso con il punteggio di 100/100.

\*\*\*

Ai fini della determinazione dell'indennità di risultato da corrispondere, sulla base della valutazione conseguita, con il presente documento si approvano i relativi criteri in vigore a partire dall'anno 2019.

**Art. 1 – Quantificazione del monte retributivo complessivo destinato all'indennità di risultato**

1. Il monte retributivo complessivo destinato all'indennità di risultato è quantificato nel 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dall'ordinamento dell'Ente.

2. In termini assoluti, l'importo stanziato annuo si determina secondo il seguente procedimento:

a) utilizzando l'apposito sistema di graduazione delle PO approvato con separata deliberazione della Giunta Comunale, si determina l'importo annualmente destinato in concreto alla corresponsione delle indennità di posizione per le posizioni organizzative previste dall'ordinamento dell'ente nell'anno di riferimento, importo di seguito individuato con la lettera "a";

b) si determinano contestualmente l'importo delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dall'ordinamento dell'Ente – di seguito indicato con la lettera "x" - e l'importo destinato specificamente all'erogazione della retribuzione di risultato – di seguito indicato con la lettera "y" applicando il seguente sistema:

$$y = x/5$$

$$a = x - y = x - x/5 = 4/5x$$

$$x = 5a/4$$

$$y = 5a/4/5 = a/4$$

3. Per quanto sopra determinato, l'importo delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dall'ordinamento dell'Ente sarà pari al 125% dell'importo annualmente destinato in concreto alla

## Criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

---

corresponsione delle indennità di posizione per le posizioni organizzative previste dall'ordinamento dell'ente nell'anno di riferimento, mentre l'importo destinato specificamente all'erogazione della retribuzione di risultato sarà pari al 25% di tale stesso importo.

4. Il disposto del comma 1 integra e modifica, al momento dell'approvazione del presente documento, l'articolo 16, comma 2, del vigente Regolamento di organizzazione dei servizi comunali (si veda appendice).

### **Art. 2 - Criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative**

1. Ciascun responsabile di P.O., sulla base del punteggio conseguito nella valutazione annuale della relativa performance, eventualmente riproporzionato in centesimi se espresso su scala diversa, e a seconda che operi solo presso il Comune di Rive ovvero in convenzione presso più Enti, viene collocato rispettivamente in una delle fasce sotto rappresentate nelle tabelle 1 e 1 bis.

2. A ciascuna fascia corrisponde una determinata "misura base" dell'indennità di risultato, commisurata all'entità dell'indennità di posizione attribuita in concreto a ciascun titolare di posizione organizzativa.

**Tabella 1 – Titolari di P.O. esclusivamente in servizio presso il Comune di Rive**

<b>PUNTEGGIO CONSEGUITO</b>	<b>VALUTAZIONE</b>	<b>MISURA BASE DELL'INDENNITA'</b>	<b>GIUDIZIO CORRISPONDENTE</b>
DA 0 A 50	INSODDISFACENTE	0% dell' IP	La prestazione non ha raggiunto le attese del ruolo assegnato ed i comportamenti sono difformi da quanto richiesto. I risultati sono stati nettamente insoddisfacenti
DA 51 A 70	MIGLIORABILE	12% dell' IP	La prestazione ha solo parzialmente soddisfatto le attese del ruolo assegnato ed i comportamenti non risultano in totale sintonia con quanto richiesto. Alcuni risultati non hanno soddisfatto le aspettative.
DA 71 A 80	DISTINTO	18% dell' IP	La prestazione ha corrisposto alle attese del ruolo assegnato al soggetto ed è inoltre caratterizzata da alcuni profili di comportamento positivi; I risultati ottenuti non sono conformi a quelli definiti, ma sono superiori alla media.
DA 81 A 90	BUONO	22% dell' IP	La prestazione ha superato le attese del ruolo assegnato al soggetto, ed è inoltre caratterizzata da alcuni profili di comportamento significativamente positivi I risultati attesi sono stati ottenuti, ma non hanno raggiunto l'ottimizzazione qualitativa.

Criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

DA 91 A 100	OTTIMO	25% dell' IP	La prestazione ha superato significativamente le attese del ruolo assegnato al soggetto, ed è caratterizzata da costanti comportamenti positivi. I risultati hanno raggiunto i livelli massimi.
-------------	--------	--------------	---

**Tabella 1 bis – Titolari di P.O. comunque in servizio anche presso altri enti rispetto al Comune di Rive**

PUNTEGGIO CONSEGUITO	VALUTAZIONE	MISURA BASE DELL'INDENNITA'	GIUDIZIO CORRISPONDENTE
DA 0 A 50	INSODDISFACENTE	0% dell' IP	La prestazione non ha raggiunto le attese del ruolo assegnato ed i comportamenti sono difformi da quanto richiesto. I risultati sono stati nettamente insoddisfacenti
DA 51 A 70	MIGLIORABILE	15% dell' IP	La prestazione ha solo parzialmente soddisfatto le attese del ruolo assegnato ed i comportamenti non risultano in totale sintonia con quanto richiesto. Alcuni risultati non hanno soddisfatto le aspettative.
DA 71 A 80	DISTINTO	21% dell' IP	La prestazione ha corrisposto alle attese del ruolo assegnato al soggetto ed è inoltre caratterizzata da alcuni profili di comportamento positivi; I risultati ottenuti non sono conformi a quelli definiti, ma sono superiori alla media.
DA 81 A 90	BUONO	26% dell' IP	La prestazione ha superato le attese del ruolo assegnato al soggetto, ed è inoltre caratterizzata da alcuni profili di comportamento significativamente positivi I risultati attesi sono stati ottenuti, ma non hanno raggiunto l'ottimizzazione qualitativa.
DA 91 A 100	OTTIMO	30% dell' IP	La prestazione ha superato significativamente le attese del ruolo assegnato al soggetto, ed è caratterizzata da costanti comportamenti positivi. I risultati hanno raggiunto i livelli massimi.

3. Per determinare l'effettiva misura dell'indennità di risultato da erogare in concreto a ciascun titolare di posizione organizzativa si procederà con eventuale riproporzionamento dalla "misura base", secondo il seguente procedimento:

a) si confronta l'importo complessivo destinato specificamente all'erogazione della retribuzione di risultato – di seguito indicato con la lettera "y" e determinato come da precedente articolo 1 – con l'importo teorico delle indennità di risultato erogabili applicando le tabelle 1 e 1 bis del presente articolo. A tale riguardo, si considera per ciascuna P.O. la misura base dell'indennità di

## Criteria per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

---

risultato da riconoscere secondo il punteggio ottenuto e la fascia di collocazione indicata dalle tabelle 1 e 1 bis, espressa in valuta, e si sommano i relativi risultati. L'importo complessivo effettivamente destinato all'erogazione della retribuzione di risultato, indicato con "y", viene posto in rapporto con il risultato di tale somma, indicato con la lettera "x", come dalla seguente formula:

$$y/x = X;$$

b) si moltiplica la misura base dell'indennità di risultato da riconoscere a ciascun titolare di posizione organizzativa secondo il punteggio ottenuto e la fascia di collocazione indicata dalle tabelle 1 e 1 bis per il rapporto X ottenuto secondo quanto indicato alla precedente lettera a). Il risultato esprimerà la misura dell'indennità di risultato da riconoscere. Se il rapporto X è uguale o superiore a 1, si procederà al riproporzionamento solo per chi avrà conseguito un giudizio almeno di "buono". Per i titolari di P.O. che avranno conseguito un giudizio di "distinto" o inferiore, l'indennità di risultato sarà invece pari alla "misura base" determinata secondo quanto previsto al precedente comma 2.

**Appendice – Modifiche al Regolamento di organizzazione dei servizi comunali**

Articolo 16: il comma 2 è sostituito dal seguente testo

2. La retribuzione di risultato è riconosciuta ai Responsabili di servizio nell'ambito dell'importo massimo conferibile previsto a Bilancio, e quantificato nel 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dall'ordinamento dell'Ente. La retribuzione di risultato riconosciuta al Segretario Comunale è regolata dalla contrattazione collettiva nazionale di settore.